

Schikane-Betreibungen: Das ist die rechtliche Lage

Ungerechtfertigte Betreibungen (auch rechtsmissbräuchliche Betreibung, Schikane-Betreibung) sind nichtig und daher im Betreibungsregister zu löschen. Trotz dieser klaren Rechtslage ist die Durchsetzung dieser Löschung – wie die jüngste Rechtsprechung des Bundesgerichtes zeigt – auch nach der Revision des Schuldbetreibungs- und Konkursgesetzes oft eine ziemlich mühsame Geschichte

Ausgangslage

Per 1. Januar 2019 wurde das Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG) mit dem Art. 8a Abs. 3 lit. d ergänzt. Ist ein Schuldner der Ansicht, die gegen ihn gerichtete Betreibung sei ungerechtfertigt und wünscht er daher, dass dieser Betreibungsregistereintrag für Dritte nicht einsehbar ist, kann vom Betreibungsamt verlangen, dass über eine ungerechtfertigte Betreibung gegenüber Dritten keine Auskunft mehr erteilt wird.

Gesuch um Nichtbekanntgabe einer Betreibung an Dritte

Der betriebene Schuldner muss dafür ein entsprechendes Gesuch beim Betreibungsamt einreichen. Voraussetzung ist, dass der Gläubiger während drei Monaten keine Anstalten gemacht hat, den Rechtsvorschlag beiseitigen zu lassen. Der Gläubiger muss sodann innerst einer vom Betreibungsamt ange setzten Frist von 20 Tagen den Nachweis erbringen, dass er rechtzeitig ein Verfahren zur Beseitigung des vom Schuldner erhobenen Rechtsvorschlags eingeleitet hat.

Erbringt er den Nachweis nicht, gibt das Betreibungsamt Dritten von der Betreibung keine Kenntnis. Für die Bearbeitung eines solchen Gesuchs verlangt das Betreibungsamt eine Pauschalgebühr von Fr. 40.-.

Das Ziel dieser Neuerung bestand darin, dass Personen, die ungerechtfertigt betrieben werden, besseren Schutz erfahren, indem das Verfahren zur Löschung des Eintrags im Betreibungsregister vereinfacht wird. Die Praxis zeigt jedoch: Es ist nicht so einfach, eine Betreibung zu löschen. Das bestätigen nun auch Bundesgerichtsurteile.

Tragweite der neu eingeführten Bestimmung

In einem vom Bundesgericht beurteilten Fall er hob ein Schuldner Rechtsvorschlag in der für die Forderung eingeleiteten Betreibung. Später bezahlte er den verlangten Betrag und ersuchte anschliessend das Betreibungsamt um Nichtbekanntgabe der Betreibung. Sein Gesuch wurde abgewiesen. Dieser Entscheid wurde vom Bundesgericht bestätigt. In solchen Fällen kann keine Löschung verlangt werden, da die Betreibung nicht zu Unrecht erfolgte.

In einem anderen Urteil hat das Bundesgericht entschieden, dass ein Gesuch auch dann nicht bewilligt werden darf, wenn der Gläubiger zwar das Verfahren nach der Betreibung fortgesetzt hat, das Gericht darauf aber nicht eintrat.

Das Gesuch um Nichtbekanntgabe ist deshalb nur für all jene Fälle der Schikane-Betreibung geeignet, in welchen der vermeintliche Gläubiger nach Erhebung des Rechtsvorschlages nichts mehr unternimmt. Verlangt er aber die Rechtsöffnung oder stellt er ein Schlichtungsbegehr, wird das Gesuch nicht mehr bewilligt werden. Dies ist beispielsweise selbst dann der Fall, wenn das Gericht das Rechtsöffnungsbegehr des Gläubigers klar abgewiesen hat.

Empfehlungen

Ist ein Gesuch um Nichtbekanntgabe nicht möglich, da die Forderung bezahlt wurde oder weil der Betreibende ein Verfahren zur Beseitigung des Rechtsvorschlages erhoben hat, gibt es verschiedene andere Möglichkeiten, den Betreibungsregisterauszug wieder loszuwerden.

„Es ist nicht so einfach, eine Betreibung zu löschen“

Zum einen kann man den Gläubiger bitten, die Betreibung zurückzuziehen. Diese Möglichkeit ist insbesondere dann relevant, wenn ein Vergleich abgeschlossen wird. Als Schuldner ist darauf zu achten, dass der Vergleich auch den Rückzug der Betreibung nach Bezahlung der vereinbarten Summe enthält.

Ist die Gegenseite nicht bereit, die Betreibung zurückzuziehen bleibt der Betreibungsregister eintrag grundsätzlich während fünf Jahren für Dritte einsehbar.

Wer nicht fünf Jahre warten möchte bzw. auf einen leeren Betreibungsregisterauszug angewiesen ist, kann eine negative Feststellungsklage anhängig machen: Gemäss Urteil des Bundesgerichts vom 16. Januar 2015 besteht das für eine Feststellungsklage vorausgesetzte schutzwürdige Interesse grundsätzlich bereits dann, wenn eine Forderung in Betreibung gesetzt wurde. Der Schuldner kann deshalb nach einer Betreibung den Gläubiger zwingen, den Zivilprozess aufzunehmen und seine behauptete Forderung beweisen zu müssen.

Bei der negativen Feststellungsklage handelt es sich um eine ordentliche Klage. Der Kläger hat die Kosten des Verfahrens vorzuschreiben und sämtliche Unwägbarkeiten eines Zivilprozesses in Kauf zu nehmen. Je nach Einzelfall empfiehlt es sich deshalb, vorgängig eine Fachperson zu kontaktieren.

Änderung des Arbeitsvertrags und Änderungskündigung

Der Unternehmer Ralf H. kann die Löhne der Mitarbeiter aktuell dank der Kurzarbeitsentschädigung bezahlen. Diese wurde nun aber zum letzten Mal verlängert. Sollte die Kurzarbeitsentschädigung diesen Sommer wegfallen, obwohl sich der Umsatz des Betriebes noch nicht erholt hat, müssten möglicherweise einige Arbeitsverträge aufgelöst werden. Dies würde jedoch eine massive Belastung bedeuten, da diese Kosten während den teils langen Kündigungsfristen nicht mehr gesichert wären. Nach Informationen von Branchenkollegen von Ralf. H. existiere eine Möglichkeit, die Kündigungsfrist der bestehenden Arbeitsverträge deshalb mit einem «Änderungsangebot» auf einen Monat zu reduzieren. Ralf. H. erkundigt sich, wie er vorgehen müsste.

Änderungen der Arbeitsbedingungen

Ein Einzelarbeitsvertrag kann jederzeit auf Begehren einer Partei abgeändert werden, falls die andere Partei dem zustimmt. Das Verfahren sowie allfällige zu berücksichtigende Fristen hängen jedoch von der Natur der vorgeschlagenen Änderung ab. Falls der Arbeitnehmer eine Änderung seines Vertrages wünscht, bspw. eine Reduktion des Arbeitspensums, hat er dieses Begehr seinem Arbeitgeber vorzu-

tragen. Der Arbeitgeber ist frei, diesem Begehr zu zustimmen oder es abzulehnen. Stimmt er dem Begehr zu, erfolgt eine Änderung des Arbeitsvertrages auf den von den Parteien vereinbarten Zeitpunkt, gegebenenfalls sogar mit sofortiger Wirkung. Es empfiehlt sich, dabei ausdrücklich schriftlich festzuhalten, dass die Änderung auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgte. Lehnt der Arbeitgeber das Begehr ab, bleibt der Arbeitsvertrag wie bisher bestehen, vorausgesetzt der Arbeitnehmer hat mit dem Begehr nicht eine eventuelle Kündigung des Arbeitsvertrages verbunden.

Verbessert eine vom Arbeitgeber vorgeschlagene Änderung die Situation des Arbeitnehmers, beispielsweise durch eine Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohnreduktion oder durch eine Lohnerhöhung, kann diese Änderung sofort in Kraft treten (stillschweigende Annahme), ohne dass irgendwelche Fristen berücksichtigt werden müssten.

Verschlechtert sich durch die vorgeschlagene Änderung die Situation des Arbeitnehmers, muss die Änderung mit einer «Änderungskündigung» vollzogen werden.

Mit einer Änderungskündigung hat der Arbeitnehmer die Wahl: Akzeptiert der Arbeitnehmer die neuen Bedingungen nicht, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der bisherigen Kündigungsfrist. Akzeptiert der Arbeitnehmer die neuen Bedingungen, treten diese nach Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft. Die Rechtsprechung anerkennt eine Änderungskündigung, sofern sie eindeutig ist. Es muss unmissverständlich aus ihr hervorgehen, dass das Arbeitsverhältnis endigt, wenn die konkret vorgeschlagenen Änderungen nicht akzeptiert werden. Außerdem muss für die Änderungskündigung die geltende vertragliche oder gesetzliche Kündigungsfrist eingehalten werden.

Empfehlungen

Damit es nicht zu Missverständnissen kommt, empfiehlt es sich, die Änderungskündigung und deren Hintergründe vorab mündlich mit den Arbeitnehmern zu besprechen. Bezuglich der neuen vertraglichen Regelung einer kürzeren Kündigungsfrist ist zu berücksichtigen, dass gemäss Gesetz ein Monat die kürzeste Kündigungsfrist ist, die einvernehmlich vereinbart werden kann. Die Kündigungsfrist von einem Monat muss sodann schriftlich vereinbart werden.

Autoren

Rebekka Oehninger M.A. HSG

Rechtsanwältin

Ihre Spezialistin für Schuldbetreibungs- und Konkursrecht

Andrea Schmoker MLaw

Rechtsanwältin

Ihre Spezialistin für Arbeitsrecht

Kontakt

Kanzlei im Turm AG
Theaterstrasse 17
CH-8400 Winterthur

T + 41 52 646 30 00
F + 41 52 646 30 10

mail@kanzlei-im-turm.ch
kanzlei-im-turm.ch

Ihre Rechtsanwälte und Steuerberater im 19. Stock des Hochhauses „Roter Turm“